

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТРОСОЮЗА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КООПЕРАЦИИ»
КАЗАНСКИЙ КООПЕРАТИВНЫЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕХНОЛОГИИ РЕКРУТИНГА И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Менеджмент организаций

Формы обучения: очная, очно-заочная

Квалификация выпускника: бакалавр

Срок получения образования: очная форма обучения 4 года

Объем дисциплины:

в зачетных единицах: 5 з.е.

в академических часах: 180 ак.ч.

Рабочая программа по дисциплине «Технологии рекрутинга и оценки персонала» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) «Менеджмент организаций», составлена Урядниковой М.В. в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 970, Профессионального стандарта 08.037 «Бизнес-аналитик» утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты от 25.09.2018 г. № 592н; Профессионального стандарта «Специалист по стратегическому и тактическому планированию и организации производства» утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты от 08.09.2014 г. № № 609н.

Рабочая программа:

обсуждена и рекомендована к утверждению решением Научно-методического совета «7» апреля 2021 г., протокол № 3.

утверждена Ученым советом Российского университета кооперации «26» августа 2021 г. № 1

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи освоения дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	4
4. Объем дисциплины и виды учебной работы.....	5
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием количества академических часов и видов учебных занятий.....	6
5.1. Содержание дисциплины	6
5.2. Разделы, темы дисциплины и виды занятий	8
6. Лабораторные занятия	9
Лабораторные занятия не предусмотрены.	9
7. Практические занятия.....	9
8. Тематика курсовых работ (проектов).....	12
9. Самостоятельная работа студента	12
10. Перечень нормативных правовых актов, основной и дополнительной учебной литературы, необходимых для освоения дисциплины	14
11. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем	15
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	15

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины: формирование теоретических знаний в области управления персоналом организации, а также практических умений и навыков в области организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта, а также принятия управленческих решений в области рекрутинга.

Задачи освоения дисциплины:

- изучить технологии рекрутинга и оценки персонала;
- сформировать навыки применения на практике основных теоретических положений и принципов управления персоналом организации;
- выработать практические навыки в области организации деятельности малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Технологии рекрутинга и оценки персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) «Менеджмент организаций».

Дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции	Дисциплины, модули, практики, обеспечивающие формирование компетенции	Периоды формирования компетенции в процессе освоения ОПОП				Место в формировании компетенции
		1 курс (сем.)	2 курс (сем.)	3 курс (сем.)	4 курс (сем.)	
ПК-5	Управление персоналом			6 сем.		Изучаемая
ПК-5	Управление документационным обеспечением в организации			6 сем.		Изучаемая
ПК-5	Регламентация и нормирование труда				7 сем.	Последующая

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций.

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ПК-5 Способен осуществлять деятельность по управлению персоналом организации	ПК-5.1 Способен анализировать потребности организации в персонале	Знать: методику анализа потребностей организации в персонале Уметь: анализировать потребности организации в персонале Владеть: способностью анализировать потребности организации в персонале
	ПК-5.2 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	Знать: способы осуществления поиска, привлечения, подбора и отбора персонала Уметь: осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала Владеть: навыками осуществления поиска, привлечения, подбора и отбора персонала

	ПК-5.3 Способен организовать и проводить оценку и аттестацию персонала	Знать: способы организации и проведения оценки и аттестации персонала Уметь: организовать и проводить оценку и аттестацию персонала Владеть: навыками организации и проведения оценки и аттестации персонала
--	--	--

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Объем дисциплины и виды учебной работы в академических часах с выделением объема контактной работы обучающихся с преподавателем и самостоятельной работы обучающихся

очная форма обучения

Вид учебной деятельности	ак. часов	
	Всего	По семестрам 7 семестр
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	84,5	84,5
Аудиторные занятия, часов всего, в том числе:	84	84
• занятия лекционного типа	36	36
• занятия семинарского типа:	48	48
практические занятия	48	48
лабораторные занятия		
в том числе занятия в интерактивных формах	4	4
в том числе занятия в форме практической подготовки	14	14
Контактные часы на аттестацию в период экзаменационных сессий	0,5	0,5
в том числе курсовая работа (проект)	-	-
2. Самостоятельная работа студентов, всего	59,5	59,5
- курсовая работа (проект)	-	-
- подготовка к опросу	19,5	19,5
- работа с тестами	20	20
- выполнение индивидуальных и групповых заданий	20	20
3. Промежуточная аттестация: <i>экзамен</i>	36	36
ИТОГО:	ак. часов	180
Общая трудоемкость	зач. ед.	5

очно-заочная форма обучения

Вид учебной деятельности	ак. часов	
	Всего	По семестрам 8 семестр
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:	24,5	24,5
Аудиторные занятия, часов всего, в том числе:	24	24
• занятия лекционного типа	8	8
• занятия семинарского типа:	16	16
практические занятия	16	16
лабораторные занятия		
в том числе занятия в интерактивных формах	2	2
в том числе занятия в форме практической подготовки	6	6
Контактные часы на аттестацию в период экзаменационных сессий	0,5	0,5
в том числе курсовая работа (проект)	-	-
2. Самостоятельная работа студентов, всего	119,5	119,5
- курсовая работа (проект)		

– подготовка к опросу		30	30
– работа с тестами		30	30
– выполнение индивидуальных и групповых заданий		59,5	119,5
3.Промежуточная аттестация: экзамен		36	36
ИТОГО: Общая трудоемкость	ак. часов	180	180
	зач. ед.	5	5

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Технологии рекрутмента в системе управления персоналом организации.

Сущность, структура, субъекты и объекты системы управления персоналом коммерческой организации. Технологии рекрутмента: понятийный и классификационный анализ, роль и место в системе управления персоналом коммерческой организации. История становления и развития теории и практики рекрутмента персонала в России и за рубежом.

Тема 2. Диагностика вакантных рабочих мест и определение требований к кандидатам.

Методы диагностики потребности в персонале в различных подразделениях коммерческой организации. Процедура сбора заявок на персонал. Анализ рынка труда и кадровой ситуации в регионе. Анализ и проектирование рабочего места (должности). Анализ должности контактным методом с использованием структурированного интервью. Формирование портрета идеального кандидата: соотношение должностных обязанностей, профессиональных и личностных компетенций кандидата на вакансию. Формирование профиля должности на основе целей, стратегии и структуры организации

Тема 3. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов на вакантные должности.

Организация системы сбора первичной информации о кандидатах и ее предварительная обработка. Техника телефонного интервью с кандидатом. Проверка достоверности информации. Методы документалистического и металингвистического анализа письменных текстов. Техника собеседования при отборе кандидатов. Подготовка к встрече с кандидатом. Выработка стратегии и тактики проведения собеседования. Внутренние эффекты, затрудняющие проведение интервью. Классическая схема проведения собеседования. Разработка структуры интервью в соответствии со спецификой вакансии. Стресс-интервью. «Кейс» - интервью. Интервью по компетенциям. Организация ассессмент-центра. Техника оформления

отчетов о собеседовании. Оценка эффективности собеседования. Тестирование в практике рекрутмента. Дополнительные источники информации о кандидате. Алгоритм проведения тестирования: сравнительный анализ отечественной и зарубежной рекрутинговых практик.

Тема 4. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации

Оценки персонала: понятие, цель, решаемые задачи, инструментальное использование руководителем организации. Место оценки персонала в системе работы с персоналом организации. Значение и функции оценки персонала: административная, мотивационная, информационная. Развитие законодательства по вопросам оценки персонала в советский период. Современное правовое обеспечение оценки персонала организации. Правовые понятия, используемые при оценке персонала: деловые качества работника, категории персонала, оценка сложности работы, квалификация работника, профессиональный стандарт.

Тема 5. Методологические проблемы оценки персонала организации

Изменение оценки персонала вследствие развития техники и технологий. Современная система оценки персонала. Содержание трудового потенциала работника. Место оценки персонала в теории труда. Основные профессионально важные качества человека, необходимые для выполнения трудовой деятельности. Качество труда. Интеллектуальный и традиционный труд. Компетентность человека. Понятие технологии оценки. Комбинирование методов оценки на этапах процедуры оценки персонала. Факторы, определяющие оценку персонала современной организации. Выбор методики для оценки персонала. Принципы эффективной технологии оценки персонала: валидность, всеобщность, комплексность. Методологические проблемы оценки экономической и социальной эффективности оценки персонала при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.

Тема 6. Традиционные и современные методы оценки персонала организации

Качественные методы оценки. Биографические методы оценки. Метод наблюдения. Анкетирование. Интервью (собеседование). Метод оценки по решающей ситуации. Метод критических случаев. Количественные методы оценки. Ранжирование. Метод балльной оценки. Метод коэффициентов. Автоматизированные методы оценки. Комбинированные методы оценки. Метод эталона. Метод вынужденного выбора. Описательный метод. Экспертный метод. Тестирование. Деловая игра. Экзамен. Аттестация персонала. Современные методы оценки персонала. Метод ассессмент-центр.. Метод управления по целям. Система сбалансированных показателей

BSC. Система ключевых показателей эффективности деятельности KPI. Метод оценки «360-градусов». Метод оценки по компетенциям.

Тема 7. Психологические методы оценки персонала

Психологические методы в системе методов оценки персонала. Виды психологических тестов: личностные, мотивационные, когнитивные интеллектуальные, проективные. Сравнение эффективности методов оценки персонала. Методы оценки социально-психологических свойств личности. Тест Сонди. Миннесотский многоаспектный личностный опросник. Многофакторный личностный опросник Кэттелла. Фрайбургский личностный опросник. Биографический опросник. Опросник социально-психологической адаптации. Опросник Кейрси. Тест Леонгарда Шмишека. Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника. Диагностика принятия других. Тест на поведение в конфликтной ситуации. Тест профессионального личностного типа Голланда. Методика определения профессиональных предпочтений. Шкала толерантности к неопределённости Баднера. Опросник выгорания Маслач. Опросник стратегии преодоления стрессовых ситуаций.

5.2. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Виды занятий, включая самостоятельную работу студентов (в ак. часах)				Аудиторных занятий в интерактивной форме
		занятия лекционного типа	занятия семинарского типа / из них в форме практической подготовки	самостоятельная работа	Всего	
1.	Тема 1. Технологии рекрутмента в системе управления персоналом организации.	4	6/2	8	18	2
2.	Тема 2. Диагностика вакантных рабочих мест и определение требований к кандидатам.	6	6/2	8	20	
3.	Тема 3. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов на вакантные должности.	6	6/2	8	20	
4.	Тема 4. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации	4	6/2	8	18	2
5.	Тема 5. Методологические проблемы оценки персонала организации	4	8/2	9	22	
6.	Тема 6. Традиционные и	6	8/2	9	23	

	современные методы оценки персонала организации					
7.	Тема 7. Психологические методы оценки персонала	6	8/2	9,5	23,5	
	Подготовка к экзамену				36	
	Контактная работа в период промежуточной аттестации				0,5	
	Итого	36	48/14	59,5	180	4

очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Виды занятий, включая самостоятельную работу студентов (в ак. часах)				Аудиторных занятий в интерактивной форме
		занятия лекционного типа	занятия семинарского типа / из них в форме практической подготовки	самостоятельная работа	Всего	
1.	Тема 1. Технологии рекрутмента в системе управления персоналом организации.	1	2	17	20	2
2.	Тема 2. Диагностика вакантных рабочих мест и определение требований к кандидатам.	1	2	17	20	
3.	Тема 3. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов на вакантные должности.	1	2	17	20	
4.	Тема 4. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации	1	2	17	20	
5.	Тема 5. Методологические проблемы оценки персонала организации	1	2/2	17	20	
6.	Тема 6. Традиционные и современные методы оценки персонала организации	1	2/2	17	20	
7.	Тема 7. Психологические методы оценки персонала	2	4/2	17,5	22,5	
	Подготовка к экзамену				36	
	Контактная работа в период промежуточной аттестации				0,5	
	Итого	8	16/6	119,5	180	2

6. Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены.

7. Практические занятия

очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание практических занятий	Объем (час.)	В т.ч. в форме практической подготовки
-------	---------------------------------------	---------------------------------	--------------	--

1	Тема 1. Технологии рекрутмента в системе управления персоналом организации.	Сущность, структура, субъекты и объекты системы управления персоналом коммерческой организации. Технологии рекрутмента: понятийный и классификационный анализ, роль и место в системе управления персоналом коммерческой организации. История становления и развития теории и практики рекрутмента персонала в России и за рубежом.	6	2
2	Тема 2. Диагностика вакантных рабочих мест и определение требований к кандидатам.	Методы диагностики потребности в персонале в различных подразделениях коммерческой организации. Формирование портрета идеального кандидата: соотношение должностных обязанностей, профессиональных и личностных компетенций кандидата на вакансию. Формирование профиля должности на основе целей, стратегии и структуры организации	6	2
3	Тема 3. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов на вакантные должности.	Выработка стратегии и тактики проведения собеседования. Внутренние эффекты, затрудняющие проведение интервью. Классическая схема проведения собеседования. Оценка эффективности собеседования. Алгоритм проведения тестирования: сравнительный анализ отечественной и зарубежной рекрутинговых практик.	6	2
4	Тема 4. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации	Оценки персонала: понятие, цель, решаемые задачи, инструментальное использование руководителем организации. Значение и функции оценки персонала: административная, мотивационная, информационная. Современное правовое обеспечение оценки персонала организации. Правовые понятия, используемые при оценке персонала: деловые качества работника, категории персонала, оценка сложности работы, квалификация работника, профессиональный стандарт.	8	2
5	Тема 5. Методологические проблемы оценки персонала организации	Современная система оценки персонала.. Понятие технологии оценки. Комбинирование методов оценки на этапах процедуры оценки персонала. Факторы, определяющие оценку персонала современной организации. Выбор методики для оценки персонала. Принципы эффективной технологии оценки персонала: валидность, всеобщность, комплексность.	8	
6	Тема 6. Традиционные и современные методы оценки персонала организации	Качественные методы оценки. Современные методы оценки персонала. Метод ассессмент-центр.. Метод управления по целям. Система сбалансированных показателей BSC. Система ключевых показателей	8	2

		эффективности деятельности КРІ. Метод оценки «360-градусов». Метод оценки по компетенциям.		
7	Тема 7. Психологические методы оценки персонала	Психологические методы в системе методов оценки персонала.. Методы оценки социально-психологических свойств личности. Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника.	8	2
	Итого		36	14

очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание практических занятий	Объем (час.)	В т.ч. в форме практической подготовки
1	Тема 1. Технологии рекрутмента в системе управления персоналом организации.	Сущность, структура, субъекты и объекты системы управления персоналом коммерческой организации. Технологии рекрутмента: понятийный и классификационный анализ, роль и место в системе управления персоналом коммерческой организации. История становления и развития теории и практики рекрутмента персонала в России и за рубежом.	2	
2	Тема 2. Диагностика вакантных рабочих мест и определение требований к кандидатам.	Методы диагностики потребности в персонале в различных подразделениях коммерческой организации. Формирование портрета идеального кандидата: соотношение должностных обязанностей, профессиональных и личностных компетенций кандидата на вакансию. Формирование профиля должности на основе целей, стратегии и структуры организации	2	
3	Тема 3. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов на вакантные должности.	Выработка стратегии и тактики проведения собеседования. Внутренние эффекты, затрудняющие проведение интервью. Классическая схема проведения собеседования. Оценка эффективности собеседования. Алгоритм проведения тестирования: сравнительный анализ отечественной и зарубежной рекрутинговых практик.	2	
4	Тема 4. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации	Оценки персонала: понятие, цель, решаемые задачи, инструментальное использование руководителем организации. Значение и функции оценки персонала: административная, мотивационная, информационная. Современное правовое обеспечение оценки персонала организации. Правовые понятия, используемые при оценке персонала: деловые качества работника, категории персонала, оценка сложности работы,	2	

		квалификация профессиональный стандарт.		
5	Тема 5. Методологические проблемы оценки персонала организации	Современная система оценки персонала.. Понятие технологии оценки. Комбинирование методов оценки на этапах процедуры оценки персонала. Факторы, определяющие оценку персонала современной организации. Выбор методики для оценки персонала. Принципы эффективной технологии оценки персонала: валидность, всеобщность, комплексность.	2	2
6	Тема 6. Традиционные и современные методы оценки персонала организации	Качественные методы оценки. Современные методы оценки персонала. Метод ассесмент-центр.. Метод управления по целям. Система сбалансированных показателей BSC. Система ключевых показателей эффективности деятельности KPI. Метод оценки «360-градусов». Метод оценки по компетенциям.	2	2
7	Тема 7. Психологические методы оценки персонала	Психологические методы в системе методов оценки персонала.. Методы оценки социально-психологических свойств личности. Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника.	4	2
	Итого		16	6

8. Тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены

9. Самостоятельная работа студента

Самостоятельная работа студента при изучении дисциплины «Технологии рекрутинга и оценки персонала» направлена на:

- освоение рекомендованной преподавателем и методическими указаниями по данной дисциплине основной и дополнительной учебной литературы;
- изучение образовательных ресурсов (электронные учебники, электронные библиотеки, электронные видеокурсы и др.);
- работу с компьютерными обучающими программами;
- выполнение домашних заданий по практическим занятиям;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- подготовку к экзамену.

Тема 1. Технологии рекрутмента в системе управления персоналом организации.

Освоение рекомендованной по дисциплине основной и дополнительной учебной литературы, при необходимости самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках.

Оценочные средства: контрольные вопросы для опроса, индивидуальные и групповые задания, тесты.

Тема 2. Диагностика вакантных рабочих мест и определение требований к кандидатам.

Освоение рекомендованной по дисциплине основной и дополнительной учебной литературы, при необходимости самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках.

Оценочные средства: контрольные вопросы для опроса, индивидуальные и групповые задания, тесты.

Тема 3. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов на вакантные должности.

Освоение рекомендованной по дисциплине основной и дополнительной учебной литературы, при необходимости самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках.

Оценочные средства: контрольные вопросы для опроса, индивидуальные и групповые задания, тесты.

Тема 4. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации

Освоение рекомендованной по дисциплине основной и дополнительной учебной литературы, при необходимости самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках.

Оценочные средства: контрольные вопросы для опроса, индивидуальные и групповые задания, тесты.

Тема 5. Методологические проблемы оценки персонала организации

Освоение рекомендованной по дисциплине основной и дополнительной учебной литературы, при необходимости самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках.

Оценочные средства: контрольные вопросы для опроса, индивидуальные и групповые задания, тесты.

Тема 6. Традиционные и современные методы оценки персонала организации

Освоение рекомендованной по дисциплине основной и дополнительной учебной литературы, при необходимости самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках.

Оценочные средства: контрольные вопросы для опроса, индивидуальные и групповые задания, тесты.

Тема 7. Психологические методы оценки персонала

Освоение рекомендованной по дисциплине основной и дополнительной учебной литературы, при необходимости самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках.

Оценочные средства: контрольные вопросы для опроса, индивидуальные и групповые задания, тесты.

10. Перечень нормативных правовых актов, основной и дополнительной учебной литературы, необходимых для освоения дисциплины

а) нормативные правовые документы

1 Гражданский кодекс Российской Федерации: Часть первая – четвертая [Электронный ресурс]: [принят Гос. Думой 23 апреля 1994 года № 22. Ст. 2457: с изм. и доп.]. – Доступ из справ.-правовой системы Консультант Плюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

2 Трудовой кодекс Российской Федерации: Часть первая – четвертая [Электронный ресурс]: [принят Гос. Думой 21 января 2001 года № 197-ФЗ: с изм. и доп.– Доступ из справ.-правовой системы Консультант Плюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

б) основная литература

1.Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие /А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, Л.Н. Кибанова. — Москва: КноРус, 2021. — 358 с. — ISBN 978-5-406-03654-9. — Текст: электронный// ЭБС «Book.ru»: [сайт]. – URL: <https://book.ru/book/936609>

в) дополнительная литература

1.Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие /Т.Ю. Базаров. — Москва: КноРус, 2021. — 301 с. — ISBN 978-5-406-08001-6. — Текст: электронный// ЭБС «Book.ru»: [сайт]. – URL: <https://book.ru/book/938864>

2.Оценка персонала в организации: учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 171 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-015986-7. - Текст: электронный// ЭБС «Znanium.com»: [сайт]. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1073629>

3.Лукашевич, В.В. Основы управления персоналом: учебное пособие /В.В. Лукашевич. — Москва: КноРус, 2021. — 250 с. — ISBN 978-5-406-05389-8. — Текст: электронный// ЭБС «Book.ru»: [сайт]. – URL: <https://book.ru/book/938298>

11. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая профессиональные базы данных

- <https://www.book.ru/> - ЭБС Book.ru
- <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks
- <https://ibooks.ru/> - ЭБС Айбукс.ru/ibooks.ru
- <https://rucont.ru/> - ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт»
- <http://znanium.com/> - ЭБС Znanium.com
- <https://dlib.eastview.com/> - База данных East View

2. Информационно-справочные системы

СПС КонсультантПлюс. Компьютерная справочная правовая система, широко используется учеными, студентами и преподавателями (подписка на ПО)

3. Лицензионно программное обеспечение

1. Desktop School ALNG LicSAPk MVL.

a. Office ProPlus All LngLic/SA Pack MVL Partners in Learning (лицензия на пакет Office Professional Plus)

b. Windows 8

2. Консультант + версия проф.- справочная правовая система

3. Система тестирования INDIGO.

4. 1С: Предприятие 8

4. Свободно распространяемое программное обеспечение

1. Adobe Acrobat – свободно-распространяемое ПО

2. Интернет-браузеры Google Chrome, Firefox – свободно-распространяемое ПО

Каждый обучающийся в течение всего обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом электронно-библиотечной системе и электронной информационно-образовательной среде.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс обеспечивается специальными помещениями, которые представляют собой аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной

работы студентов и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения соответствуют действующим противопожарным правилам и нормам, укомплектованы специализированной мебелью.

Аудитории лекционного типа, оснащенные проекционным оборудованием и техническими средствами обучения, обеспечивающими представление учебной информации большой аудитории, демонстрационным оборудованием.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, обеспечивающей доступ к сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде университета.